

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN
PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PERUM BULOG KANTOR
WILAYAH SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen



OLEH:

NAMA : MUHAMMAD FAHMI
NPM : 2005160218
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Skripsi I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 24 Maret 2023, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikannya, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama	MUHAMMAD FAHMI
NPM	2005100218
Program Studi	MANAJEMEN
Konsentrasi	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir	PENGARAH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN PROJEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (Aspek) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGEJI

Penguji I

Penguji II

Assoc. Prof. Raihanah Denday, S.E., M.Si.

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembimbing

Prof. Dr. Hj. R. Sabrina, M.Si.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. Jazari, S.E., M.M., M.Si., CA
Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : MUHAMMAD FAHMI INDRA
N.P.M : 2005160218
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, Februari 2025

Pembimbing Tugas Akhir

Prof. Dr. Hj. R. SABRINA, M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. W. ANORI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Muhammad Fahmi Indra
NPM : 2005160218
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, MSi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 4	Tambahan penjelasan setiap tabel karakteristik misalnya Buat tabel dan penjelasan karakteristik variabel Perbaiki rumus analisis data	8/1-25	
Bab 4 bab 5	Data variabel yang sudah pulkay uti pada go pengertian, indikator, variabel sudah bagus	5/2-25	
Bab 4 & 5	Siapa yang baik	17/2-25	
Bab 4			
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ke meja sidang meja hijau	17/2-25	

Diketahui Oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si

Medan, Oktober 2024

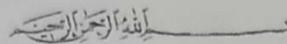
Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, MSi



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Fahmi Indra
N.P.M : 2005160218
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul "**Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara.**" adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Muhammad Fahmi Indra

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM BULOG KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA

Muhammad Fahmi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 telp (061) 6624567 Medan 20238

Email : muhammadfahmi1012@gmail.com

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh komunikasi organisasi dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan. Adapun hasil penelitian ini menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi organisasi dan produktivitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara.

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Produktivitas Kerja, Kinerja Karyawan Perum Bulog

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya telah memberikan kesehatan, kekuatan, dan ketekunan kepada penulis sehingga mampu untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini yang berjudul : ***“Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara”***. Dengan petunjuk-Nya, berbagai Pihak berkenan memberikan binaan, bimbingan dan kemudahan kepada penulis selama mengikuti studi, serta dalam proses bimbingan dan penyelesaian Tugas Akhir ini.

Tugas Akhir ini adalah sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penulisan Tugas Akhir ini penulis menyadari terdapatnya kekurangan, namun demikian dengan berlapang dada penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak yang menaruh perhatian terhadap skripsi ini

Penyusunan laporan Tugas Akhir ini dapat selesai dengan baik berkat bimbingan serta dukungan dari semua pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini, penulis tidak lupa mengucapkan terimakasih yang setulusnya kepada:

1. Ayah dan Ibu tercinta, yang telah memberikan segala kasih sayangnya serta do'a yang tulus kepada penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Dr. H. Januri, S.E., MM., M.Si.CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E, M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Prof. Dr. Hj. R. Sabrina MSi selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia memberikan bimbingan serta membantu dalam proses menyelesaikan laporan skripsi ini.
9. Bapak Dosen Muslih S.E., M.Si Selaku Dosen Pembimbing (PA).
10. Audy Ashilah Maylavira S.T., seseorang yang menjadi penyemangat, selalu menemani serta memotivasi penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan Laporan Skripsi dengan baik.

11. Sahabat-sahabat penulis yang selalu memotivasi dan membantu penulis dalam menyelesaikan Laporan Skripsi dan sudah memberikan referensi-referensi dalam penyusunan Laporan Skripsi.
12. Akhir kata, semoga laporan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Medan, Februari 2025

MUHAMMAD FAHMI INDRA
NPM. 200516021

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Rumusan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	10
2.1.2. Manfaat Penilaian Kinerja.....	13
2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.4. Indikator Kinerja	17
2.2. Komunikasi Organisasi	20
2.2.1. Pengertian Komunikasi Organisasi	20
2.2.2. Manfaat Penilaian Komunikasi Organisasi	22
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Organisasi.....	23
2.2.4. Indikator Komunikasi Organisasi.....	25
2.3. Produktivitas.....	27
2.3.1. Pengertian Produktivitas	27
2.3.2. Manfaat Penilaian Produktivitas	29
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	29
2.3.4. Indikator Produktivitas	34
2.4. Kerangka Berfikir Konseptual	36
2.4.1. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja	36
2.4.2. Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja	36
2.4.3. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja.....	37

BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1. Jenis Penelitian	39
3.2. Definisi Operasional.....	39
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.3.1. Tempat Penelitian.....	41
3.3.2. Waktu Penelitian	41
3.4. Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
3.4.1. Populasi.....	42
3.4.2. Sampel.....	42
3.5. Teknik Pengumpulan Data	43
3.6. Teknik Analisis Data	44
3.6.1. Regresi Linier Berganda	44
3.6.2. Uji Kualitas Data.....	45
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	49
3.6.4. Uji Hipotesis.....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1. Hasil Penelitian	51
4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
4.1.2. Karakteristik Responden	55
4.1.3. Karakteristik Variabel	57
4.1.4. Uji Kualitas Data.....	69
4.1.5. Uji Asumsi Klasik	69
4.1.5. Regresi Linear Berganda.....	76
4.1.6. Pengujian Hipotesis	74
4.1.6.1. Uji Parsial T	74
4.2. Pembahasan.....	78
4.2.1. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja.....	78
4.2.2. Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja	79
4.2.3. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan	80
BAB V PENUTUP	81
5.1. Simpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir Konseptual	36
Gambar 4.1. Uji Normalitas	60
Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Kinerja Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara	4
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	41
Tabel 3.2 Waktu Penelitian.....	42
Tabel 3.3 Sebaran Karyawan Bulog Kanwil Sumut 2024.....	43
Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert	45
Tabel 4.1 Skala Likert	54
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel X1	46
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel X1	46
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel X1	47
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel X1	70
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel X1	58
Tabel 4.10 Reliabilitas Variabel Y.....	58
Tabel 4.11 Uji Normalitas	70
Tabel 4.12 Uji Multikolonieritas	72
Tabel 4.13 Data Hasil Uji Linear Berganda	77
Tabel 4.14 Uji Parsial T.....	74
Tabel 4.15 Uji F Simultan	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan (Jufrizen, 2021). Agar terus berkembang menjadi perusahaan yang terbaik di mata konsumen, perusahaan juga harus memperhatikan karyawan yang dimilikinya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, 2013, p. 3). Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diperlukan untuk meningkatkan efisiensi, dan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi (Amelia et al., 2022).

Menurut Mathis & Jackson (2002, p. 78) kinerja pegawai adalah apa yang telah dikerjakan atau yang telah dilakukan oleh karyawan. Sementara itu, Sutrisno (2016, p. 170) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai

tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu faktor komunikasi organisasi dan faktor produktivitas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Islami et al. (2021), ditemukan bahwa variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja keseluruhan perusahaan.

Seperti halnya dengan komunikasi organisasi, produktivitas juga sangat penting dalam perusahaan karena akan mempengaruhi kinerja. Menurut Siagian & Khair, (2018) produktivitas kerja karyawan sangat penting karena dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Menurut Mulyadi (2020) produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas kerja dapat pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Fajriansyah et al. (2022), ditemukan bahwa produktivitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengungkapkan bahwa peningkatan produktivitas kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja BUMN (Badan Usaha Milik Negara) saat ini mendapat banyak sorotan. Meskipun mendapat berbagai dukungan fasilitas dari negara, masih

banyak yang gagal menjalankan fungsinya dengan baik. Kemajuan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang pangan yaitu Perum Bulog, khususnya dalam menjaga ketahanan pangan nasional, tidak dapat dipisahkan dari peran sumber daya manusia (SDM).

Perum Bulog memiliki tugas utama menjaga stabilitas harga pasar untuk produk pangan pokok nasional, mengelola persediaan beras, gula, gandum, terigu, kedelai, pakan, dan bahan pangan lainnya, serta menjalankan kegiatan komersial yang menguntungkan sehingga dapat mandiri dan berkembang sesuai dengan kondisi persaingan pasar yang ada.

Peran Perum Bulog dalam menjaga stabilitas harga beras sangat penting. Dalam hal ekspor beras, masyarakat ingin mengetahui seberapa banyak Indonesia mampu mengekspor beras tanpa mengurangi kebutuhan dalam negeri. Bulog tentunya merencanakan agar kebutuhan beras dalam negeri tercukupi. Selain itu, Bulog harus antisipatif terhadap perkembangan harga beras di tingkat dunia, termasuk perkembangan harga dan pasokan beras di dalam negeri.

Target produksi beras Bulog telah ditetapkan oleh pemerintah, namun kondisi banjir atau kemarau panjang di berbagai wilayah seringkali menghambat pencapaian target tersebut setiap tahunnya. Akibatnya kinerja Perum Bulog kurang optimal, termasuk kinerja Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara, yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 180, Sei Sikambing C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123.

Kinerja Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara diukur dengan Indikator Kinerja Utama (*Key Performance Indicator*) disingkat sebagai KPI. Evaluasi kinerja dengan menggunakan key performance indicators (KPI) dapat dikategorikan ke dalam berbagai rentang untuk memberikan penilaian yang jelas terhadap kinerja organisasi. KPI A, yang dikategorikan sebagai "Sangat Baik," mencakup rentang persentase 80% hingga 100%. Ini menunjukkan kinerja yang luar biasa, yang memenuhi atau melebihi target yang ditetapkan. KPI B, yang didefinisikan sebagai "Baik," berada dalam rentang 60% hingga 79%. Ini mencerminkan kinerja yang memadai, yang sebagian besar memenuhi tujuan tetapi mungkin memiliki beberapa area untuk perbaikan. KPI C, yang dilabeli sebagai "Cukup," mencakup rentang 40% hingga 59% (Faveto et al., 2024).

Kinerja Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara belum optimal, terlihat dari hasil evaluasi KPI sebagaimana disajikan dalam Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Kinerja Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara

Tahun	Skor KPI	Keterangan
2020	73,56	B
2021	72,04	B
2022	72,76	B
Rata-rata	72,79	

Sumber: Perum Bulog, 2022

Dari Tabel 1.1, terlihat adanya penurunan kinerja dari tahun 2020 ke tahun 2021 dan terlihat sedikit peningkatan pada tahun 2022. Pada tahun 2020, Perum Bulog Indonesia mencatat skor KPI sebesar 73,56 turun menjadi 72,04 pada tahun 2021, dan skor KPI meningkat sedikit menjadi 72,76 pada tahun 2022. Dari keseluruhan rata-rata Skor KPI Perum Bulog Kanwil Sumut dari tahun 2020-2022 pada angka 72,79 dan masuk ke dalam kategori B (Baik). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Perum Bulog belum optimal dimana skor KPI-nya belum mencapai kategori A (Sangat Baik).

Fenomena kurang optimalnya kinerja dari Perum Bulog diduga dipengaruhi oleh masalah komunikasi organisasi dan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan **hasil observasi** (lampirkan) dan wawancara terbatas, didapati bahwa komunikasi di Perum Bulog belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari kurangnya kejelasan dalam arus informasi. Informasi seringkali tidak tersebar dengan baik di antara manajemen, departemen, dan karyawan, yang mengakibatkan kebingungan dan ketidakpastian dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain itu, kurangnya infrastruktur komunikasi yang memadai juga mempersulit karyawan untuk berkolaborasi secara efektif. Hal ini terlihat dari ketidakmampuan untuk berkomunikasi dengan lancar terhadap pimpinan, dan bawahan. Selain itu, hierarki yang terlalu kaku dalam struktur organisasi juga menjadi kendala, menghambat aliran informasi yang lancar dari bawah ke atas dan sebaliknya. Akibatnya, karyawan mungkin merasa enggan untuk menyampaikan ide atau masukan mereka, yang dapat menghambat inovasi dan

keaktivitas. Oleh karena itu, upaya untuk memperbaiki komunikasi organisasi yang lebih efektif dan meningkatkan keterlibatan karyawan akan menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan di Perum Bulog.

Selain masalah komunikasi organisasi, produktivitas juga menjadi isu di Perum Bulog, yang mana produktivitas kerja karyawannya masih belum baik. Hal ini terlihat dari banyaknya kerjaan yang didelegasikan ke bawahan tidak selesai sesuai dengan waktu yang diberikan, dan tidak jarang pula kualitas pengerjaan tidak sesuai standar.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari observasi awal penelitian, peneliti menemukan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan Perum Bulog Kanwil Sumut belum optimal, terlihat dari nilai KPI yang belum mencapai kriteria terbaik sesuai dengan target KPI perusahaan.
2. Komunikasi Organisasi Perum Bulog Kanwil Sumut belum terjalin dengan baik. Hal ini terlihat dari kurangnya kejelasan arus informasi, kurang memadainya infrastruktur komunikasi dan hierarki struktur organisasi yang kaku.

3. Produktivitas kerja karyawan Perum Bulog Kanwil Sumut masih belum baik, tercermin dari banyaknya pekerjaan tidak selesai pada waktunya dan kualitas hasil kerja tidak sesuai standar.

1.3. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi organisasi dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara?
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara?

3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi organisasi dan produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara?

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Bagi peneliti sebagai langkah awal dalam pengaplikasiannya ilmu yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai komunikasi organisasi dan produktivitas terhadap kinerja di Perum Bulog Kanwil Sumut.
2. Bagi pihak Perum Bulog Kanwil Sumut adalah hasil penelitian ini akan memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen Perum BULOG Kantor Wilayah Sumut dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki komunikasi organisasi dan produktivitas.
3. Bagi peneliti lain sebagai bahan acuan dan pertimbangan yang nantinya diharapkan dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan dan wawasan pembaca serta sangat diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi dalam penyusunan tugas akhir atau melakukan penelitian yang berhubungan dengan sumber daya manusia terutama ada fenomena komunikasi organisasi dan produktivitas terhadap kinerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*, yang juga memiliki arti prestasi. Jadi, jika dilihat secara harfiah, arti dari kinerja adalah hasil atau prestasi dari kerja atau usaha seseorang. Dalam organisasi, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan hasil-hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006, p. 123).

Ada beberapa ahli yang memberikan pengertian terkait kinerja, di antaranya:

Menurut Mangkunegara (2014, p. 67) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance*, yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Ini mencakup hasil kerja baik dalam hal kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja umumnya dibagi menjadi dua jenis,

yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merujuk pada hasil kerja karyawan dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Menurut Moehariono (2012, p. 96), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Prawirosentono dalam Mangkunegara (2014, p. 67), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Sukmawati dalam Adiba & Rosita (2023) kinerja adalah mempengaruhi seberapa banyak seseorang memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif dan tingkat prestasi seseorang dalam suatu organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut Abdullah (2014, p. 3) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi

itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Muis et al. (2018) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu

Menurut Mathis & Jackson (2002, p. 78) kinerja pegawai adalah apa yang telah dikerjakan atau yang telah dilakukan oleh karyawan.

Sutrisno (2016, p. 170) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi tersebut secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sehingga berdasarkan definisi dari para ahli di atas, kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Kinerja mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang sesuai dengan standar, tanggung jawab, dan kewenangan yang diberikan, dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja ini harus dicapai secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.

2.1.1.2. Manfaat Penilaian Kinerja

Sabrina (2021, pp. 117–119) menjelaskan penilaian kinerja memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Meningkatkan Prestasi Karyawan

Dengan mengevaluasi hasil kerja karyawan, produktivitas dan masalah yang muncul dapat diidentifikasi. Umpan balik dari evaluasi ini membantu karyawan memperbaiki kesalahan dan meningkatkan kinerja mereka di masa mendatang.

2. Standar Kompensasi yang Layak

Hasil evaluasi prestasi menentukan besarnya upah atau kompensasi yang pantas bagi karyawan. Keputusan manajer mengenai pemberian upah, bonus, insentif, dan bentuk kompensasi lainnya yang adil dan layak didasarkan pada evaluasi prestasi ini.

3. Penempatan Karyawan

Promosi, mutasi, transfer, dan demosi karyawan terjadi pada waktu-waktu tertentu. Untuk mengurangi kesalahan dalam penempatan karyawan yang tepat, manajer menggunakan hasil evaluasi prestasi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Evaluasi prestasi memberikan gambaran kepada manajer tentang perlu tidaknya pelatihan dan pengembangan. Jika hasil menunjukkan kinerja

yang kurang baik, program pelatihan dan pengembangan harus diadakan untuk karyawan lama maupun baru.

5. Jenjang Karir

Evaluasi prestasi memungkinkan manajer untuk merencanakan jalur karir karyawan berdasarkan prestasi yang telah dicapai.

6. Penataan Staf

Kualitas manajemen dalam mengatur sumber daya manusia tercermin dari baik buruknya hasil evaluasi prestasi yang dilakukan

2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja (cari yg didalamnya ada X1 dan X2)

Wibowo (2016, p. 67) menjelaskan kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor kemampuan (*ability*). Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan nyata (pengetahuan + keterampilan). Ini berarti bahwa pegawai dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), yang memiliki pendidikan yang sesuai untuk posisinya dan terampil dalam melaksanakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- 2) Faktor motivasi (*motivation*). Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang mendorong

pegawai untuk bergerak dan berfokus pada pencapaian tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sementara menurut Kasmir (2016, p. 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kerja, adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian, semakin baik pekerjaan dapat diselesaikan dengan benar dan sesuai standar.

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang baik, dan sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan mencapai tujuan. Rancangan yang baik memudahkan pelaksanaan pekerjaan dengan tepat dan benar.

4) Kepribadian

Kepribadian atau karakter seseorang. Setiap orang memiliki karakter yang berbeda. Seseorang dengan karakter yang baik akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab, menghasilkan pekerjaan yang baik.

5) Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki dorongan kuat, baik dari dalam dirinya maupun dari luar (misalnya dari perusahaan), akan terdorong untuk bekerja dengan baik.

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku atau dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau gembira seseorang sebelum atau setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja, termasuk ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan saat bekerja.

13) Disiplin Kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja ini bisa berupa waktu, misalnya selalu tepat waktu dalam masuk kerja.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016, p. 208) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kriteria sebagai berikut:

1) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilihat dari kualitas hasil kerja yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Kualitas merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan. Semakin sempurna suatu produk, semakin baik kinerjanya. Sebaliknya, jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah, maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas

Kinerja juga dapat diukur dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya, ada batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka kinerjanya dianggap kurang baik, dan sebaliknya.

4) Penekanan Biaya

Setiap aktivitas perusahaan memiliki anggaran biaya yang sudah ditetapkan sebelumnya. Biaya ini menjadi acuan agar pengeluaran tidak melebihi anggaran. Jika biaya yang dikeluarkan melebihi anggaran, maka dianggap terjadi pemborosan, dan kinerja dinilai kurang baik. Sebaliknya, jika pengeluaran sesuai atau di bawah anggaran, kinerja dianggap baik.

5) Pengawasan

Hampir semua jenis pekerjaan memerlukan pengawasan terhadap aktivitas yang sedang berjalan. Situasi dan kondisi dapat berubah dari baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan agar tetap sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Dengan adanya pengawasan, pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan. Ini juga mencakup hubungan antar pribadi. Penilaian ini mengukur apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama dengan rekan kerja lainnya. Hubungan antar pribadi yang baik menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan dukungan timbal balik untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Sedangkan menurut Wibowo (2016, p. 71), indikator mengenai kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2) Standar

Standar merupakan ukuran untuk menilai apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

3) Alat dan Sarana

Alat dan sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu mencapai tujuan dengan sukses.

4) Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan baik.

5) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.1.2. Komunikasi Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Komunikasi Organisasi

Secara etimologis, asal-usul kata "komunikasi" dapat ditelusuri ke dalam bahasa Latin, terdiri dari dua kata, yaitu "*cum*," kata depan yang berarti dengan atau bersamaan dengan, dan "*units*," kata bilangan yang bermakna satu. Kedua kata tersebut bersatu membentuk kata benda "*communio*," yang dalam bahasa Inggris dikenal sebagai "*communion*". "*Communion*" memiliki makna yang berkaitan dengan kebersamaan, persatuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan. Penting untuk dicatat bahwa untuk melibatkan diri dalam "*communion*," dibutuhkan upaya dan kerja. Dari kata benda "*communio*," terbentuk kata kerja "*communicate*," yang mengindikasikan tindakan membagi sesuatu dengan seseorang, pertukaran informasi, berbicara dengan orang lain, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, atau berteman (Umam & Nurjaman, 2012, p. 35).

Menurut R. Wayne Pace dan Don F. Faules, dalam (Mulyana, 2016, p. 17) komunikasi organisasi dapat didefinisikan secara fungsional sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Dengan kata lain, suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi yang berada dalam hubungan hierarkis antara satu dengan yang lainnya, berfungsi dalam suatu lingkungan.

Goldhaber dalam Ruliana & Poppy (2014, p. 17) memberikan perspektif tentang definisi komunikasi organisasi. Menurutnya, komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka dan kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungan internal (yang disebut sebagai budaya) dan eksternal. Definisi ini memberikan gambaran bahwa komunikasi organisasi terjadi dalam suatu kerangka sistem yang kompleks dan terbuka.

Romli (2011, p. 2) komunikasi organisasi adalah proses pengiriman dan penerimaan berbagai pesan baik dalam kelompok formal maupun informal di suatu organisasi.

Arnold Feldman dalam Kuswarno (2021) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pertukaran informasi di antara orang-orang di dalam organisasi. Proses komunikasi ini umumnya melibatkan beberapa tahapan, yaitu:

1. *Attention* (Perhatian): Tahap di mana penerima informasi pertama kali menyadari adanya pesan yang disampaikan.
2. *Comprehension* (Pemahaman): Tahap di mana penerima mulai memahami isi dari pesan yang diterima.

3. *Acceptance as True* (Penerimaan sebagai Kebenaran): Tahap di mana penerima informasi menerima pesan tersebut sebagai sesuatu yang benar dan valid.
4. *Retention* (Penyimpanan): Tahap akhir di mana informasi yang diterima dan dipahami disimpan dalam ingatan penerima untuk penggunaan di masa mendatang.

2.1.2.2. Manfaat Penilaian Komunikasi Organisasi

Penilaian komunikasi organisasi bermanfaat tidak hanya bagi mereka yang ingin lebih memahami perilaku organisasi, tetapi juga memiliki aspek praktis bagi individu yang ingin meningkatkan kinerjanya sebagai anggota atau peserta dalam suatu organisasi (Hidayat et al., 2022).

Dengan menilai komunikasi organisasi, hal ini dapat secara sistematis mengidentifikasi dan mengatasi berbagai masalah yang mungkin timbul dalam saluran komunikasi. Proses evaluasi ini melibatkan analisis terhadap bagaimana informasi disampaikan dan diterima oleh anggota organisasi, serta menilai apakah pesan yang disampaikan sesuai dengan tujuan dan harapan. Melalui penilaian ini, organisasi dapat menemukan hambatan dalam komunikasi, seperti ketidakjelasan pesan, saluran yang tidak efisien, atau kekurangan dalam umpan balik, yang dapat menghambat aliran informasi yang efektif. (Jackson, 2010, p. 137).

Selanjutnya, Identifikasi masalah ini merupakan langkah awal yang penting untuk melakukan perbaikan yang diperlukan ,dengan mengetahui

penilaian komunikasi organisasi, hal ini dapat menentukan seberapa baik komunikasi berfungsi dalam mendukung pengambilan keputusan di tingkat perusahaan dan seberapa efektif aktivitas komunikasi di seluruh organisasi. Komunikasi yang terorganisir harus disederhanakan dan diintegrasikan dengan cara yang efisien untuk memastikan bahwa kegiatan komunikasi berjalan dengan baik dan mendukung tujuan organisasi. Dengan kata lain, cara komunikasi diatur memiliki dampak strategis dan politik yang signifikan serta mempengaruhi dukungan dan integrasi aktivitas komunikasi (Jackson, 2010, p. 126).

2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi Organisasi

Dalam sebuah organisasi merujuk pada aliran informasi dari tingkat manajemen yang lebih tinggi ke tingkat manajemen yang lebih rendah. Ini melibatkan pengiriman informasi terkait dengan cara-cara melakukan pekerjaan, landasan pemikiran di balik tugas-tugas tersebut, kebijakan dan praktik organisasi, kinerja pegawai, serta informasi yang bertujuan untuk meningkatkan rasa memiliki terhadap tugas-tugas yang dilaksanakan. Menurut Pace dan Faules dalam Mulyana (2016, p. 185) dimensi dan indikator komunikasi organisasi menurut penjelasan berikut:

1) Keterbukaan

Kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan karyawan dapat menghambat aliran pesan dan menyebabkan gangguan dalam komunikasi. Pimpinan cenderung kurang memperhatikan komunikasi ke bawah, dan mereka

hanya menyampaikan informasi jika dianggap penting untuk tugas-tugas tertentu.

2) Kepercayaan pada Pesan Tertulis

Para pimpinan cenderung lebih percaya pada pesan tertulis dan metode defusi yang menggunakan alat-alat elektronik daripada komunikasi tatap muka.

3) Kebanyakan Pesan

Banyaknya pesan yang dikirimkan secara tertulis, seperti memo, bulletin, surat pengumuman, majalah, dan pernyataan kebijaksanaan, dapat menghasilkan jumlah pesan yang harus dibaca oleh karyawan sehingga menjadi faktor komunikasi apakah efektif dan efisien.

4) Timing

Ketepatan waktu dalam pengiriman pesan sangat memengaruhi komunikasi ke bawah. Pimpinan perlu mempertimbangkan waktu yang tepat untuk mengirim pesan agar tidak mempengaruhi perilaku karyawan. Pesan harus dikirim saat saling menguntungkan bagi pimpinan dan karyawan, karena jika tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, akan berdampak pada efektivitasnya.

5) Penyaringan

Tidak semua pesan yang dikirimkan kepada bawahan diterima oleh mereka, karena mereka melakukan penyaringan terhadap pesan yang dianggap penting. Penyaringan pesan dapat disebabkan oleh perbedaan

persepsi antara karyawan, jumlah mata rantai dalam jaringan komunikasi, dan kurangnya kepercayaan kepada atasan.

Menurut Mulyana (2016, p. 114) Secara umum faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi dibedakan atas kemampuan personal dalam menyampaikan pesan atau kemampuan menyesuaikan diri dengan situasi komunikasi.

Sementara itu menurut Ibrahim & Ali (2024) faktor yang mempengaruhi dalam komunikasi organisasi adalah kemampuan memahami dan mengamalkan sebuah perintah yang bertujuan untuk menjembatani kesenjangan antara strategi dan pelaksanaan, sehingga mencapai kesuksesan yang berkelanjutan dalam hal ini untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

2.1.2.4. Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut Suranto (2002, p. 105), indikator komunikasi organisasi adalah sebagai berikut:

1) Pemahaman

Kemampuan untuk memahami pesan dengan tepat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Pemahaman yang baik merupakan kunci dalam memastikan pesan disampaikan dengan jelas dan diterima dengan baik oleh penerima.

2) Kesenangan

Selain menyampaikan informasi, proses komunikasi yang sukses juga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan bagi kedua belah pihak

yang terlibat. Tujuan komunikasi bukan hanya untuk bertukar pesan, tetapi juga untuk membangun interaksi yang positif dan hubungan yang baik antara individu.

3) Pengaruh pada Sikap

Komunikasi memiliki kemampuan untuk memengaruhi sikap seseorang. Jika seorang penerima pesan mengubah sikapnya setelah menerima pesan tersebut, hal ini menunjukkan efektivitas komunikasi dalam memengaruhi pola pikir dan sikap individu.

4) Hubungan yang Semakin Baik

Proses komunikasi yang efektif dapat secara tidak sengaja meningkatkan hubungan interpersonal antara individu. Selain menyampaikan informasi, komunikasi juga dapat digunakan untuk memperkuat hubungan antarpribadi yang positif.

5) Tindakan

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang disampaikan. Hal ini menunjukkan bahwa pesan yang disampaikan telah dipahami dan direspons dengan tindakan yang sesuai.

Sementara menurut Pace dan Faules dalam (Mulyana, 2016, p. 97),

indikator komunikasi organisasi terdiri dari:

- 1) Komunikasi ke Bawah yaitu Arus komunikasi dari tingkat yang lebih tinggi dalam kelompok atau organisasi ke tingkat yang lebih rendah.

Digunakan oleh pimpinan untuk menetapkan sasaran, memberikan instruksi, dan memberikan umpan balik tentang kinerja.

- 2) Komunikasi ke Atas yaitu Arus komunikasi dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi dalam kelompok atau organisasi. Digunakan untuk memberikan umpan balik kepada atasan, melaporkan kemajuan, dan menyampaikan masalah yang dihadapi.
- 3) Komunikasi Horizontal yaitu Terjadi di antara anggota kelompok kerja yang sama atau pada tingkat yang sama dalam organisasi. Digunakan untuk berkoordinasi, berbagi informasi, dan memecahkan masalah.
- 4) Komunikasi lintas saluran yaitu Komunikasi melewati batas fungsional dengan individu yang tidak memiliki hubungan atasan atau bawahan. Ini terjadi ketika individu berkomunikasi dengan orang-orang di luar hierarki organisasi mereka.

2.1.3. Produktivitas

2.1.3.1. Pengertian Produktivitas

Menurut Schermerharn & Mulyadi (2020) produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas kerja dapat pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas kerja juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai

sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.

Menurut Pangumpia (2019) produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan, bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasilhasil. Pada prinsipnya produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras, dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perwujudan sikap mental tersebut dalam berbagai kegiatan.

Produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerja yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut (Siramiati et al., 2016). Kemudian menurut Rivai (2009, p. 14) menyatakan bahwa produktivitas tidak hanya mencakup aspek-aspek ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan aspek non ekonomi, misalnya manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, motivasi, inisiatif dan lain sebagainya. sementara itu Menurut Hasibuan Panjaitan (2018) bahwa produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja pegawai dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Menurut Novie et al. (2022) juga tolak ukur untuk suatu hal penting dengan menggunakan seluruh bahan dan upaya dalam mencapai hasil yang penting bagi perusahaan.

2.1.3.2. Manfaat Penilaian Produktivitas

Muchdarsyah (2003, p. 126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja meliputi:

1. Memberikan umpan balik tentang pelaksanaan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Digunakan untuk evaluasi produktivitas dalam hal penyelesaian, seperti pemberian bonus dan kompensasi lainnya.
3. Membantu dalam pengambilan keputusan terkait penetapan, seperti promosi, transfer, dan demosi.
4. Mengidentifikasi kebutuhan untuk pelatihan dan pengembangan.
5. Membantu dalam perencanaan dan pengembangan karier.
6. Mendeteksi penyimpangan dalam proses staffing.
7. Mengetahui ketidakakuratan informasi yang tidak formal.
8. kesempatan kerja yang adil bagi semua karyawan.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Wana Nusa dalam Pangumpia (2019), faktor-faktor yang memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan meliputi:

1. Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Pendidikan yang lebih tinggi biasanya membantu individu untuk

memahami tugas mereka dengan lebih baik dan menggunakan pengetahuan yang mereka miliki untuk meningkatkan efisiensi kerja.

2. Keterampilan

Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas tertentu sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Karyawan yang memiliki keterampilan yang relevan dengan pekerjaannya cenderung lebih efektif dalam melakukan tugas mereka.

3. Disiplin

Tingkat disiplin yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka juga berkontribusi terhadap produktivitas. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung lebih fokus dan konsisten dalam melakukan pekerjaan mereka.

4. Motivasi

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik atau ekstrinsik cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam melakukan tugas-tugas mereka.

5. Sikap dan Etika Kerja

Sikap positif dan etika kerja yang baik juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaan dan sesama rekan kerja cenderung lebih produktif.

6. Gizi dan Kesehatan

Kesehatan dan gizi yang baik juga berperan dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang sehat dan mendapatkan asupan gizi yang cukup cenderung memiliki energi dan daya tahan yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

7. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan yang layak dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Penghargaan finansial yang adil dan memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan.

8. Jaminan Sosial

Adanya jaminan sosial yang mencakup asuransi kesehatan, jaminan pensiun, dan perlindungan tenaga kerja juga dapat meningkatkan produktivitas dengan memberikan rasa aman dan stabilitas bagi karyawan.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja: Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta iklim kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas dengan meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan.

10. Hubungan Industrial

Hubungan yang baik antara manajemen dan pekerja serta antara sesama karyawan juga berdampak positif terhadap produktivitas.

11. Teknologi

Penggunaan teknologi yang canggih dan efisien dapat meningkatkan produktivitas dengan menyederhanakan proses kerja dan meningkatkan efisiensi.

12. Sarana Produksi

Ketersediaan sarana produksi yang memadai dan berkualitas juga berkontribusi terhadap produktivitas kerja dengan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efisien.

13. Manajemen

Kualitas manajemen dalam mengatur, mengelola, dan memimpin karyawan juga berpengaruh terhadap produktivitas.

14. Kesempatan Berprestasi

Adanya kesempatan untuk berkembang dan meraih prestasi juga dapat meningkatkan produktivitas dengan meningkatkan motivasi dan dedikasi karyawan.

Menurut Payaman J. Simanjuntak dalam Sumarsono Sonny (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan ke dalam tiga kelompok utama:

1) Kualitas dan Kemampuan Fisik Karyawan:

a) Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok ini meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, etos kerja, kesehatan mental, dan kemampuan fisik karyawan.

- b) Peningkatan produktivitas memerlukan waktu yang lama dan membutuhkan teknik-teknik tertentu, seperti menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan serta hubungan industrial yang harmonis.

2) Sarana Pendukung:

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, penting untuk memperhatikan dua golongan sarana pendukung:

- a) Lingkungan kerja, yang mencakup teknologi dan metode produksi, peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja, serta suasana kerja.
- b) Kesejahteraan karyawan dalam hal sistem pengupahan, jaminan sosial, dan jaminan kelangsungan kerja.

3) Supra Sarana

- a. Kebijakan pemerintah terkait ekspor, impor, pembatasan, dan pengawasan, yang mempengaruhi operasi dan kebijakan perusahaan.
- b. Hubungan antara pengusaha dan karyawan, termasuk pandangan pengusaha terhadap karyawan, perhatian terhadap hak-hak karyawan, dan keterlibatan karyawan dalam pembuatan kebijakan.
- c. Kemampuan manajemen dalam mengelola sumber daya secara optimal dan menciptakan sistem kerja yang efisien, yang akan berdampak langsung pada produktivitas karyawan.

2.1.3.4.Indikator Produktivitas

Menurut Dale Timpe dalam (Sedarmayanti & Pd, 2001, p. 80) indikator pegawai yang produktif dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Memiliki kecerdasan dan kemampuan untuk belajar dengan cepat.
- 2) Kompeten secara profesional atau teknis, selalu mengembangkan pengetahuan dalam bidangnya.
- 3) Bersifat kreatif dan inovatif, menunjukkan kecerdikan dan keanekaragaman dalam pekerjaan.
- 4) Memahami dengan baik tugas yang diemban.
- 5) Memanfaatkan logika dalam belajar, mengorganisir pekerjaan secara efisien, dan tidak mudah terhenti dalam proses kerja. Selalu menjaga kinerja, mutu, keandalan, pemeliharaan, keamanan, keterjangkauan, produktivitas, biaya, dan jadwal.
- 6) Selalu mencari peningkatan, namun memiliki pemahaman kapan saatnya untuk berhenti menyempurnakan.
- 7) Diakui nilai dan kontribusinya oleh atasan.
- 8) Memiliki catatan prestasi yang berhasil.
- 9) Selalu berusaha untuk meningkatkan diri.

Menurut Yusuf, (2017, p. 79), produktivitas dapat diukur melalui beberapa indikator , yaitu:

1) Pengetahuan

Indikator ini lebih berfokus pada kecerdasan, daya pikir, dan penguasaan ilmu seseorang. Pengetahuan merupakan hasil akumulasi dari proses pendidikan, baik formal maupun non-formal, yang berkontribusi pada kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah dan menyelesaikan pekerjaan. Karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif dengan pengetahuan yang dimilikinya.

2) Keterampilan

Hal ini merujuk pada kemampuan dan penguasaan teknis operasional dalam bidang tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan. Keterampilan ini menyangkut kemampuan seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang bersifat teknis. Karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif dengan keterampilan yang dimilikinya.

3) Kemampuan

Konsep ini lebih luas karena mencakup sejumlah kompetensi, termasuk pengetahuan dan keterampilan yang membentuk kemauan seseorang.

4) Sikap

Merupakan kebiasaan yang tercermin dalam pola perilaku seseorang. Pola perilaku ini memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku kerja seseorang dipengaruhi oleh sikap-sikap yang tertanam dalam dirinya, yang diharapkan dapat mendukung efektivitas kerja.

2.2. Kerangka Berfikir Konseptual

2.2.1. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja

Komunikasi organisasi dalam suatu perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena dengan komunikasi individu dapat berinteraksi dengan individu lainnya sehingga akan mengerti apa yang harus dilakukan dengan tugas yang diembannya. Tanpa adanya komunikasi dalam perusahaan maka individu tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk perusahaannya (Ainur Rahman Arik Prasetya, 2018). Hal ini juga diterangkan oleh Silviani (2020, p. 63), bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi akan mempermudah setiap individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. sehingga komunikasi organisasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Nugroho (2021), Nugroho et al. (2021), yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2. Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Schermerhorn & Mulyadi (2020), produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas kerja dapat diukur pada tingkat individu, kelompok, maupun organisasi. Produktivitas kerja juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan

efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Orang sebagai sumber daya manusia di tempat kerja termasuk sumber daya yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Hijriatin (2021), Fajriansyah et al. (2022) yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi.

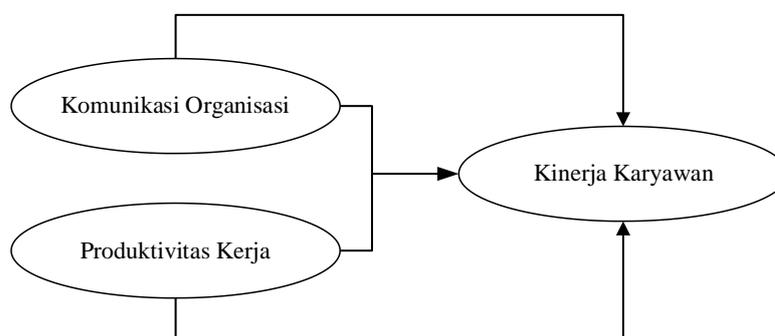
2.2.3. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja

Menurut Schermerhorn & Mulyadi (2020), produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas kerja dapat diukur pada tingkat individu, kelompok, maupun organisasi, dan mencerminkan keberhasilan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi. Di sisi lain, komunikasi organisasi yang efektif juga penting untuk memastikan bahwa semua anggota tim memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan peran mereka dalam organisasi (Ainur Rahman Arik Prasetya, 2018; Silviani, 2020). sehingga komunikasi organisasi dan produktivitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian dari Hijriatin (2021), Fajarah et al. (2020), Nugroho (2021), Rahmawati & Sudrajat (2019), Maulana & Setiawan (2020), dan Zulfikar & Dewi (2021) menunjukkan bahwa baik komunikasi organisasi maupun produktivitas

kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan dalam kedua aspek ini diduga memiliki signifikansi positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan di Perum Bulog.

Berdasarkan uraian di atas maka paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir Konseptual

2.3. Hipotesis

Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Sumut.
2. Produktivitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Sumut.
3. Komunikasi organisasi dan Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Sumut.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian Asosiatif dengan pendekatan Kuantitatif Menurut Juliandi et al (2014) menyatakan bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Yang bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif. Menurut Juliandi et al (2014) pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang permasalahannya tidak ditemukan diawal namun permasalahan tersebut akan ditemukan bila peneliti terjun langsung ke lapangan dan mengamati secara langsung, dan apabila peneliti menemukan permasalahan dilapangan maka permasalahan tersebut akan diteliti hingga menemukan solusi atau jawabannya.

Adapun topik utama yang menjadi variabel bebas adalah komunikasi organisasi dan produktivitas pegawai Perum Bulog.

3.2. Definisi Operasional

Menurut Kerlinger dalam Azwar (2010) Definisi operasional adalah cara mendefinisikan suatu variabel dengan menetapkan aktivitas-aktivitas yang diperlukan untuk mengukurnya. Definisi ini memberikan batasan atau arti dari

suatu variabel dengan merinci tindakan yang harus dilakukan oleh peneliti untuk melakukan pengukuran. Definisi operasional merupakan definisi variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik yang dapat diamati dari variabel tersebut (Cahyono, 2018).

Untuk *Definisi Operasional* memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian ini, penjelasan rinci disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar Karyawan (Kasmir, 2016)	Ordinal
2	Komunikasi Organisasi (X1)	Komunikasi organisasi memiliki definisi secara fungsional sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu (R. Wayne Pace dan Don F. Faules, dalam Mulyana, 2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada Sikap 4. Hubungan yang Semakin Baik 5. Tindakan (A. W. Suranto, 2005)	Ordinal
3	Produktivitas (X2)	Produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerja yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut (Siramiati et al).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Sikap (Yusuf, 2017)	Ordinal

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi didalam sebuah penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2009, p. 74), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dibuat kesimpulan. Populasi juga dapat diartikan sebagai totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Perum BULOG kantor wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 35 orang, maka populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang yang terdiri dari .

Tabel 3.3
Sebaran Karyawan Bulog Kanwil Sumut 2024

No	Nama Bidang	Jumlah
1	Bidang Minku	10
2	Bidang Pengadaan	3
3	Bidang OPP	4
4	Bidang Bisnis	4
5	SPI Wil I Medan	7
6	UB Jastasma	3
7	UB Opaset	4
Total		35

Sumber: Divisi SDM Kantor Wilayah Sumatera Utara

3.4.2. Sampel

Sugiyono (2009, p. 42) menjelaskan bahwa sampel adalah jumlah kecil yang ada dalam populasi dan dianggap mewakilinya.

Apabila sampel besar (>100) maka metode pengambilan sampel dapat dilakukan dengan cara persentase atau rumus Slovin. Apabila sampel kecil (<100) maka sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi atau disebut sampel jenuh. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini berjumlah kecil, maka sampel penelitian yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 35 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Observasi

Metode observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data di mana penelitian dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung atau daring terhadap objek penelitian untuk mengamati dan mencatat kegiatan yang terjadi. Pengumpulan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standart lain untuk keperluan tersebut. Dalam kegiatan sehari-hari, kita selalu menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standart lain untuk keperluan tersebut (Lexy J. Moleong, 2018, p. 167).

b. Studi dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya (Akhmad, 2015).

c. Kuesioner/Angket

Kuesioner/angket merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan yang tertutup atau terbuka yang dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Setiap pertanyaan/pernyataan diskoring dengan skala likert yaitu:

Tabel 3.4
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Model ini memungkinkan peneliti untuk memahami dan memprediksi bagaimana perubahan pada variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berbeda dengan regresi linier sederhana yang hanya melibatkan satu variabel independen, regresi linier berganda melibatkan beberapa faktor yang berkontribusi secara bersamaan terhadap hasil prediksi (Sugiyono, 2009, p. 56).

Model matematis dari regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Di mana Y adalah kelas; X_1, X_2, \dots, X_n adalah nilai atribut; dan a, b_1, \dots, b_n adalah bobot. Bobot dihitung dari data sampel. Dimana: Y = Variabel tidak bebas (nilai yang diprediksikan), X = Variabel bebas, a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2 \dots X_n = 0$), b = Koefisien regresi

3.6.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner valid atau sah. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengekspresikan aspek yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Gozali, 2011, p. 52).

Untuk menguji apakah suatu variabel valid atau tidak, dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir pertanyaan antara satu dengan lainnya terhadap total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk derajat kebebasan $(df) = n-2$, di mana n adalah jumlah sampel. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan memiliki nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dianggap valid (Gozali, 2011, p. 53). Dalam penelitian ini, dilakukan

uji validitas untuk memastikan bahwa setiap variabel yang digunakan memiliki kemampuan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dari masing-masing variabel dengan nilai r tabel pada derajat kebebasan tertentu. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka variabel tersebut dapat dianggap valid.

Adapun jumlah item untuk angket yang diuji adalah berjumlah sebanyak 10 pernyataan untuk variabel X.

Tabel 3.5. Uji Validitas Variabel X1

No.	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1.	0.606	0.334	Valid
2.	0.672		
3.	0.367		
4.	0.373		
5.	0.326		
6.	0.373		
7.	0.522		
8.	0.477		
9.	0.526		
10.	0.428		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 3.6. Uji Validitas Variabel X1

No.	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1.	0.586	0.334	Valid
2.	0.652		
3.	0.507		
4.	0.591		
5.	0.586		
6.	0.546		
7.	0.489		
8.	0.488		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 3.7. Uji Validitas Variabel X1

No.	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1.	0.831	0.334	Valid
2.	0.541		
3.	0.527		
4.	0.695		
5.	0.562		
6.	0.459		
7.	0.337		
8.	0.347		
9.	0.4439		
10.	0.403		
11.	0.496		
12.	0.690		

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel pada tingkat signifikansi yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini efektif dalam mengukur konstruk yang dimaksud, dan variabel-variabel tersebut dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang terlibat dalam penelitian ini bersifat valid. Validitas ini memastikan bahwa data yang diperoleh merupakan representasi yang tepat dari konsep-konsep yang ingin diukur, sehingga hasil penelitian dapat dipercaya dan digunakan sebagai dasar untuk kesimpulan yang lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi kehandalan suatu kuesioner, yang bertindak sebagai indikator dari variabel atau konstruk tertentu.

Kuesioner dianggap reliabel atau dapat diandalkan jika jawaban dari responden bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Gozali, 2011, p. 47) Variabel-variabel tersebut dianggap reliabel jika menghasilkan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Jika nilai variabel kurang dari nilai Cronbach Alpha, maka dapat dianggap tidak reliabel atau tidak dapat dipercaya.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai Cronbach's Alpha dari masing-masing variabel. Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka variabel tersebut dapat dianggap reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 3.8. Uji Reliabilitas Variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 3.9. Uji Reliabilitas Variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.965	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel 3.10. Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	12

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil analisis, variabel X1 memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,932 dengan jumlah item 10, variabel X2 sebesar 0,965 dengan jumlah item 8, dan variabel Y sebesar 0,929 dengan jumlah item 12. Semua nilai tersebut lebih besar dari batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan sangat reliabel dan dapat dipercaya untuk menganalisis variabel-variabel yang diteliti.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Gozali, 2011, p. 160). Uji normalitas dapat dilihat melalui uji Kolmogorov-Smirnov. Keputusan diambil berdasarkan signifikansi, di mana jika hasil signifikan kurang dari 0.05, menunjukkan perbedaan yang signifikan dan jika lebih dari 0.05, menunjukkan ketidaksignifikan. Penerapan uji Kolmogorov-Smirnov didasarkan pada signifikansi dengan data normal baku, yang menandakan bahwa data tersebut normal. Selain dari pada itu, untuk pembuktian nilai normalitas pada variable penelitian juga dapat dipahami melalui persentase dari gambar *P-P Plot Of Regression Standardized Residual*

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menilai keberadaan korelasi antar variabel bebas (independent) dalam model regresi. Sebuah model regresi

yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen.

Kehadiran Multikolonieritas dapat diidentifikasi melalui penilaian nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Nilai batas yang digunakan untuk mengindikasikan keberadaan Multikolonieritas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 atau VIF ≥ 10 (Gozali, 2011, pp. 105–106). Uji Multikolonieritas dapat dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian residual antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya. Jika varian residual tetap konstan antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya, itu disebut sebagai Homoskedastisitas, sedangkan jika terjadi perbedaan, itu disebut sebagai Heteroskedastisitas. Sebuah model regresi yang baik adalah yang menunjukkan Homoskedastisitas, sedangkan keberadaan Heteroskedastisitas perlu diidentifikasi.

Cara mendeteksi keberadaan atau ketiadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai residuals (sisa) dan nilai prediksi. Prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot

antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residul ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized dengan dasar analisis (Gozali, 2011, p. 139) :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk melihat apakah hipotesis yang diajukan di tolak atau di terima. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model persamaan linier berganda. Model ini merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval.

Dalam konteks persamaan linear, tujuan dari uji regresi linear berganda ini adalah untuk meramalkan nilai variabel atau untuk memahami arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel independen yaitu digitalisasi bank, sementara variabel dependennya adalah peningkatan pelayanan dan kepuasan nasabah.

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini melalui Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi (R^2).

a. Uji Parsial (T)

Uji statistik t pada dasarnya mengindikasikan sejauh mana dampak individu satu variabel penjelas/independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent (Gozali, 2011, pp. 98–99). Cara melaksanakan uji t adalah dengan menetapkan tingkat signifikansi. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau $(\alpha) = 0,05$. Jika nilai sig. $t > 0,05$, maka hipotesis nol ditolak; namun, jika nilai sig. $t < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan dependen (Suliyanto, 2011).

b. Uji Simultan (F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara untuk melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F yang dihitung dengan nilai F dalam tabel. Jika nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Suliyanto, 2011, p. 97). Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

Sebaliknya, nilai yang mendekati nol menunjukkan bahwa variabel independen kurang memberikan informasi yang dibutuhkan atau dapat dianggap sebagai kontribusi yang lemah.

Model matematis dari regresi linier berganda dapat dinyatakan dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Di mana Y adalah kelas; X_1, X_2, \dots, X_n adalah nilai atribut; dan a, b_1, \dots, b_n adalah bobot. Bobot dihitung dari data sampel. Dimana: Y = Variabel tidak bebas (nilai yang diprediksikan), X = Variabel bebas, a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2 \dots X_n = 0$), b = Koefisien regresi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Perum BULOG kantor wilayah Sumut yang beralamat Jl. Gatot Subroto No.180, Sei Sikambing C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara 20123. Dalam penelitian ini penulis mengolah kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), 10 pernyataan untuk variabel komunikasi organisasi (X1), dan 8 pernyataan untuk variabel produktivitas (X2). Kuesioner yang disebarakan ini diberikan kepada 35 orang karyawan pada Kantor Perum BULOG kantor wilayah Sumut sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1. Skala Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel kinerja karyawan (Y), variabel komunikasi organisasi (X1), dan variabel produktivitas (X2). Jadi

untuk setiap responden yang menjawab kuesiner amak skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2. Karakteristik Responden

4.1.2.1. Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	20	57,14%
2	Perempuan	15	42,86%
	TOTAL	35	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel diatas yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki – laki dengan jumlah sebanyak 21 orang (57,14%) dan perempuan sebanyak 15 (42,86%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan di beberapa bagian Kantor Perum BULOG kantor wilayah Sumut adalah laki – laki, namun karyawan perempuan juga cukup banyak. Dengan komposisi karyawan laki-laki dan perempuan yang hampir seimbang, sehingga dapat mendukung kinerja menjadi baik.

4.1.2.2.Usia

Adapun identitas responden berdasarkan usia karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-30 Tahun	18	51,43%
2	31-40 Tahun	11	31,43%
3	41-50 Tahun	6	17,14%
	TOTAL	35	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel diatas yaitu karakteristik responden berdasarkan usia, responden terbesar memiliki kisaran usia antara 21 – 30 tahun dengan jumlah 18 orang (51,43%) serta responden terkecil memiliki kisaran usia 41-50 tahun dengan jumlah 6 orang (17,14%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Kantor Perum BULOG kantor Kanwil Sumut memiliki kisaran usia 21 – 30 tahun, yang merupakan usia produktif, yang dapat mendukung kinerja perusahaan yang baik.

4.1.2.3.Pendidikan Terakhir

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	21	60%
2	D-3	5	14,29%
3	S-1	9	25,71%
	TOTAL	35	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel diatas yaitu karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden terbesar adalah SMA/SMK dengan jumlah 21 orang (60%) serta responden terkecil ada pada tingkat pendidikan Diploma 3 (D3) dengan jumlah 4 orang (14,29%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata rata jenis pendidikan terakhir karyawan pada Kantor Perum BULOG kantor Kanwil Sumut adalah SMA/SMK, meskipun 40% karyawan adalah lulusan perguruan tinggi. Mengingat sifat pekerjaan yang relatif sederhana, maka komposisi pendidikan karyawan sedemikian dipandang cukup untuk mendukung capaian kinerja secara baik.

4.1.3. Karakteristik Variabel

4.1.3.1. Variabel Kinerja Karyawan

Skor kuesioner variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5. Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	8	22.86	21	60.00	4	11.43	2	5.71	0	0.00	35	100
2.	9	25.71	20	57.14	4	11.43	2	5.71	0	0.00	35	100
3.	8	22.86	20	57.14	4	11.43	2	5.71	0	0.00	35	100
4.	12	34.29	18	51.43	3	8.57	2	5.71	0	0.00	35	100
5.	5	14.29	24	68.57	6	17.14	0	0.00	0	0.00	35	100
6.	8	22.86	23	65.71	3	8.57	1	2.86	0	0.00	35	100
7.	13	37.14	14	40.00	7	20.00	1	2.86	0	0.00	35	100
8.	6	17.14	15	42.86	12	34.29	2	5.71	0	0.00	35	100
9.	4	11.43	20	57.14	8	22.86	3	8.57	0	0.00	35	100
10.	6	17.14	23	65.71	3	8.57	3	8.57	0	0.00	35	100
11.	8	22.86	21	60.00	4	11.43	2	5.71	0	0.00	35	100
12.	8	22.86	21	60.00	4	11.43	2	5.71	0	0.00	35	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan bahwa:

a. Indikator Kualitas

1. Jawaban atas pernyataan kualitas hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan, responden menjawab setuju 60.00%, dan sangat setuju 22.86%, berarti 82.86% karyawan mempunyai kualitas hasil kerja memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Jawaban atas pernyataan saya sering menerima pujian mengenai kualitas pekerjaan dari atasan, responden menjawab setuju 57.14%, dan sangat setuju 25.71%, berarti 82.85% karyawan sering menerima pujian mengenai kualitas pekerjaan dari atasan.

Dari kedua jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara adalah tergolong baik.

b. Indikator Kuantitas

1. Jawaban atas pernyataan saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan, responden menjawab setuju 57.14%, sangat setuju 22.86%, berarti 80% karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.
2. Jawaban atas pernyataan saya dapat menyelesaikan beban kerja yang besar yang ditugaskan kepada saya dan menyelesaikannya dengan baik, responden menjawab setuju 51.43%, sangat setuju 34.29%, berarti 85.72% karyawan dapat menyelesaikan beban kerja yang besar yang ditugaskan kepada saya dan menyelesaikannya dengan baik.

Dari kedua jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara adalah tergolong baik.

c. Indikator Waktu

1. Jawaban atas pernyataan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan deadline yang diberikan, responden menjawab setuju 68.57%, dan sangat setuju 14.29%, berarti 82.86% karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan deadline yang diberikan.

2. Jawaban atas pernyataan mampu mengelola waktu secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju 65.71%, sangat setuju 22.86%, berarti 88.57% karyawan mampu mengelola waktu secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari kedua jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan mengelola waktu secara efektif.

d. Indikator Penekanan Biaya

1. Jawaban atas pernyataan selalu mempertimbangkan efisiensi biaya dalam pelaksanaan tugas saya, responden menjawab setuju 40.00%, sangat setuju 37.14%, berarti 77.14% karyawan selalu mempertimbangkan efisiensi biaya dalam pelaksanaan tugas.
2. Jawaban atas pernyataan selalu berhasil menyelesaikan tugas dengan target biaya yang ditentukan, responden menjawab setuju 42.86%, sangat setuju 17.14%, berarti 60.00% karyawan selalu berhasil menyelesaikan tugas dengan target biaya yang ditentukan.

Dari kedua jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara mampu menyelesaikan tugas dengan biaya yang efisien dan sesuai dengan target yang ditentukan.

e. Indikator Pengawasan

1. Jawaban atas pernyataan selalu mendapatkan pengawasan dari atasan sehingga membantu kinerja saya, responden menjawab setuju 57.14%,

sangat setuju 11.43%, berarti 68.57% karyawan selalu mendapatkan pengawasan dari atasan sehingga membantu kinerja.

2. Jawaban atas pernyataan sering menerima arahan langsung dari atasan terkait pekerjaan saya, responden menjawab setuju 65.71%, sangat setuju 17.14%, berarti 82.85% karyawan sering menerima arahan langsung dari atasan terkait pekerjaan.

Dari kedua jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara selalu mendapat pengawasan dan arahan yang baik dari atasan.

f. Indikator Hubungan antar Karyawan

1. Jawaban atas pernyataan mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja saya, mayoritas menjawab setuju 60.00%, sangat setuju 22.86%, berarti 82.86% karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja.
2. Jawaban atas pernyataan dapat bekerja sama dengan rukun antar karyawan dan dengan pimpinan, responden menjawab setuju 60.00%, sangat setuju 22.86%, berarti 82.86% karyawan dapat bekerja sama dengan rukun antar karyawan dan dengan pimpinan.

Dari kedua jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan.

Berdasarkan jawaban atas 12 pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa Variabel Kinerja Karyawan di Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara sudah tergolong baik.

4.1.3.2. Variabel Komunikasi Organisasi

Skor kuesioner variabel komunikasi organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6. Skor Kuesioner Variabel Komunikasi Organisasi

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	11	31.43	18	51.43	3	8.57	3	8.57	0	0.00	35	100
2.	11	31.43	22	62.86	2	5.71	0	0.00	0	0.00	35	100
3.	8	22.86	22	62.86	4	11.43	1	2.86	0	0.00	35	100
4.	11	31.43	19	54.29	5	14.29	0	0.00	0	0.00	35	100
5.	8	22.86	2	62.86	4	11.43	1	2.86	0	0.00	35	100
6.	7	20.00	24	68.57	4	11.43	0	0.00	0	0.00	35	100
7.	11	31.43	19	54.29	2	5.71	3	8.57	0	0.00	35	100
8.	10	28.57	21	60.00	1	2.86	3	8.57	0	0.00	35	100
9.	13	37.14	18	51.43	2	5.71	2	5.71	0	0.00	35	100
10.	11	31.43	21	60.00	2	5.71	1	2.86	0	0.00	35	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Komunikasi Organisasi bahwa:

a. Indikator Pemahaman

1. Jawaban atas pernyataan informasi yang disampaikan oleh atasan mudah dipahami, responden menjawab setuju 51.43%, sangat setuju 31.43%,

berarti 82.86% karyawan merasa informasi yang disampaikan oleh atasan mudah dipahami.

2. Jawaban atas pernyataan dapat dengan jelas memahami arahan atasan dalam menjalankan tugas, responden menjawab setuju 62.86%, sangat setuju 31.43%, berarti 94.29% karyawan dapat dengan jelas memahami arahan atasan dalam menjalankan tugas.

Dari kedua jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara mampu memahami informasi dan arahan yang diberikan dengan baik.

b. Indikator Kesenangan

1. Jawaban atas pernyataan merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan atau rekan kerja, responden menjawab setuju 62.86%, sangat setuju 22.86%, berarti 85.72% karyawan merasa nyaman berkomunikasi dengan atasan atau rekan kerja.
2. Jawaban atas pernyataan dapat membangun interaksi positif dengan rekan kerja, responden menjawab setuju 54.29%, sangat setuju 31.43%, berarti 85.72% karyawan dapat membangun interaksi positif dengan rekan kerja.

Dari kedua jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara memiliki komunikasi dan interaksi yang baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan.

c. Indikator Pengaruh pada Sikap

1. Jawaban atas pernyataan komunikasi dengan rekan kerja mempengaruhi sikap positif dalam pekerjaan, responden menjawab setuju 62.86%, sangat setuju 22.86%, berarti 85.72% komunikasi karyawan dengan rekan kerja mempengaruhi sikap positif dalam pekerjaan.
2. Jawaban atas pernyataan komunikasi di lingkungan kerja membangun sikap yang baik dalam diri, responden menjawab setuju 68.57%, sangat setuju 20.00%, berarti 88.57% komunikasi karyawan di lingkungan kerja membangun sikap yang baik dalam diri.

Dari kedua jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi dan membangun sikap yang baik.

d. Indikator Hubungan yang Semakin Baik

1. Jawaban atas pernyataan saya, komunikasi yang terjalin di tempat kerja mempererat hubungan dengan rekan kerja, responden menjawab setuju 54.29%, sangat setuju 31.43%, berarti 85.72% komunikasi karyawan yang terjalin di tempat kerja mempererat hubungan dengan rekan kerja.
2. Jawaban atas pernyataan hubungan dengan atasan semakin baik melalui komunikasi yang terjalin, responden menjawab setuju 60.00%, sangat setuju 28.57%, berarti 88.57% hubungan karyawan dengan atasan semakin baik melalui komunikasi yang terjalin.

Dari kedua jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan sehingga dapat mempererat hubungan.

e. Indikator Tindakan

1. Jawaban atas pernyataan dorongan untuk bertindak sesuai arahan setelah berkomunikasi dengan atasan, responden menjawab setuju 51.43%, sangat setuju 37.14%, berarti 88.57% karyawan memiliki dorongan untuk bertindak sesuai arahan setelah berkomunikasi dengan atasan.
2. Jawaban atas pernyataan komunikasi organisasi mendorong untuk bertindak efektif dalam pekerjaan, responden menjawab setuju 60.00%, sangat setuju 31.43%, berarti 81.43% karyawan merasa komunikasi organisasi mendorong untuk bertindak efektif dalam pekerjaan.

Dari kedua jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara memiliki komunikasi yang baik dengan atasan sehingga selalu bertindak sesuai arahan dan efektif dalam mengerjakan pekerjaan.

Berdasarkan jawaban atas 10 pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa Variabel Komunikasi Organisasi di Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara sudah tergolong baik.

4.1.3.3. Variabel Produktivitas Kerja

Skor kuesioner variabel produktivitas kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7. Skor Kuesioner Variabel Produktivitas Kerja

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	3	8.57	24	68.57	4	11.43	5	14.29	0	0.00	35	100
2.	5	14.29	21	60.00	5	14.29	4	11.43	0	0.00	35	100
3.	7	20.00	20	57.14	5	14.29	3	8.57	0	0.00	35	100
4.	8	22.86	20	57.14	6	17.14	1	2.86	0	0.00	35	100
5.	6	17.14	23	65.71	5	14.29	1	2.86	0	0.00	35	100
6.	5	14.29	23	65.71	6	17.14	1	2.86	0	0.00	35	100
7.	6	17.14	22	62.86	4	11.43	3	8.57	0	0.00	35	100
8.	7	20.00	19	54.29	8	22.86	1	2.86	0	0.00	35	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Produktivitas Kerja bahwa:

a. Indikator Pengetahuan

1. Jawaban atas pernyataan memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, responden menjawab setuju 57.14%, sangat setuju 22.86%, berarti 80.00% karyawan memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2. Jawaban atas pernyataan sering mengikuti pelatihan atau kursus untuk meningkatkan pengetahuan kerja, responden menjawab setuju 65.71%, sangat setuju 17.14%, berarti 82.85% karyawan sering mengikuti pelatihan atau kursus untuk meningkatkan pengetahuan kerja.

Dari kedua jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara memiliki pengetahuan yang baik dan sering mengikuti pelatihan atau kursus.

b. Indikator Keterampilan

1. Jawaban atas pernyataan keterampilan saat ini mendukung pencapaian target kerja, responden menjawab setuju 62.86%, sangat setuju 17.14%, berarti 80.00% keterampilan karyawan saat ini mendukung pencapaian target kerja.
2. Jawaban atas pernyataan perlu meningkatkan keterampilan untuk memenuhi standar kerja, responden menjawab setuju 54.29%, sangat setuju 25.71%, berarti 80.00% karyawan perlu meningkatkan keterampilan untuk memenuhi standar kerja.

Dari kedua jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara memiliki keterampilan yang baik sehingga dapat mendukung pencapaian target dan standar kerja.

c. Indikator Kemampuan

1. Jawaban atas pernyataan mampu menghadapi tantangan baru dalam pekerjaan, responden menjawab setuju 60.00%, sangat setuju 22.86%, berarti 82.86% karyawan mampu menghadapi tantangan baru dalam pekerjaan.
2. Jawaban atas pernyataan diberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dalam pekerjaan, responden menjawab setuju 65.71%, sangat setuju 20.00%, berarti 85.71% karyawan diberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dalam pekerjaan.

Dari kedua jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara memiliki kemampuan yang baik sehingga mampu menghadapi tantangan dan diberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki.

d. Indikator Sikap

1. Jawaban atas pernyataan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang diberikan, responden menjawab setuju 68.57%, sangat setuju 20.00%, berarti 88.57% karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang diberikan.
2. Jawaban atas pernyataan merasa antusias untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas menjawab setuju 54.29%, sangat setuju 22.86%, berarti 77.15% karyawan merasa antusias untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

Dari kedua jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan antusias untuk mencapai target yang diberikan.

Berdasarkan jawaban atas 8 pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa Variabel Produktivitas Kerja di Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara sudah tergolong baik.

4.1.4. Uji Kualitas Data

4.1.4.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah angket yang diberikan sudah layak atau sebaliknya untuk dijadikan sebagai alat ukur. Untuk perhitungan validitas angket digunakan rumus korelasi r_{tabel} .

4.1.4.2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, dilakukan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap variabel yang digunakan memiliki konsistensi dalam pengukuran.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Asumsi Klasik

4.2.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilihat melalui uji Kolmogorov-Smirnov. Keputusan diambil berdasarkan signifikansi, di mana jika hasil signifikan kurang dari 0.05, menunjukkan perbedaan yang signifikan dan jika lebih dari 0.05, menunjukkan ketidaksignifikan. Penerapan uji Kolmogorov-Smirnov didasarkan pada signifikansi dengan data normal baku, yang menandakan bahwa data tersebut normal.

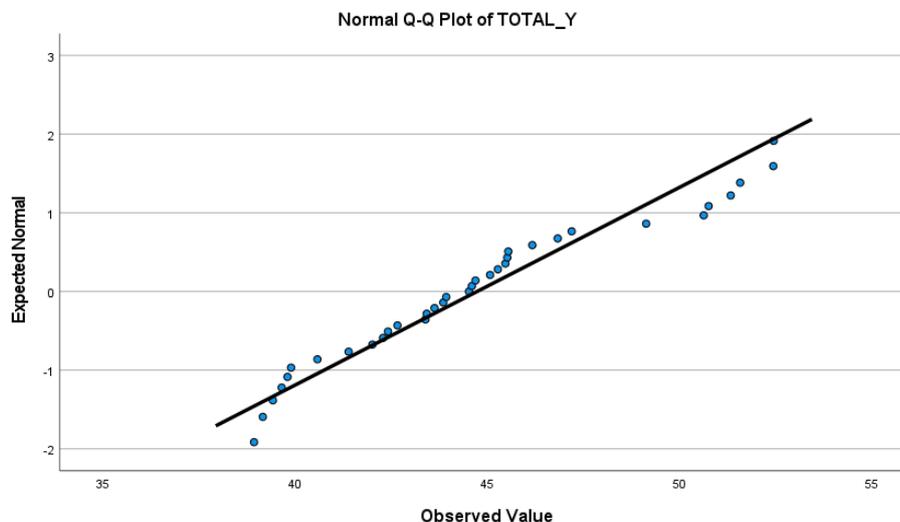
Tabel 4.8. Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOTAL_X1	.118	35	.200*	.976	35	.635
TOTAL_X2	.107	35	.200*	.931	35	.031
TOTAL_Y	.133	35	.119	.936	35	.041

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel 4.11 di atas tentang data uji normalitas berdasarkan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat diketahui bahwa masing-masing variabel pada penelitian ini secara keseluruhan memiliki nilai normalitas yang baik, hal tersebut dapat dilihat melalui nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* pada variabel komunikasi organisasi 0.2, pada variabel produktivitas 0.2, pada variabel kinerja 0.133, maka nilai tersebut dikategorikan normal karena $>$ dari *standardized* 0.05.

Selain dari pada itu, untuk pembuktian nilai normalitas pada variable penelitian juga dapat dipahami melalui persentase dari gambar *P-P Plot Of Regression Standardized Residual* di bawah ini.



Gambar 4.1. Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Pada gambar di atas dapat dijelaskan bahwa uji normalitas berdasarkan *P-Plot of regression standardized residual* pada variabel penelitian ini diketahui bahwa plot pada gambar di atas cenderung merapat kepada garis diagonalnya sehingga dapat diindikasikan memiliki nilai normalitas yang baik, dan sebaliknya jika plot dalam gambar tersebut lebih jauh dari garis diagonalnya maka nilai normalitasnya semakin kecil.

4.2.1.2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

1. Bila Tolerance < 0,01 atau sama dengan VIF > 10 maka terdapat masalah multikolonieritas yang serius.
2. Bila Tolerance > 0,01 atau sama dengan VIF < 10 maka tidak terdapat masalah multikolonieritas. (Ghozali, 2013)

Berikut data yang diperoleh berdasarkan variable penelitian melalui multikolonieritas sebagai berikut :

Tabel 4.9. Uji Multikolonieritas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL_X1	.787	1.270
	TOTAL_X2	.787	1.270

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

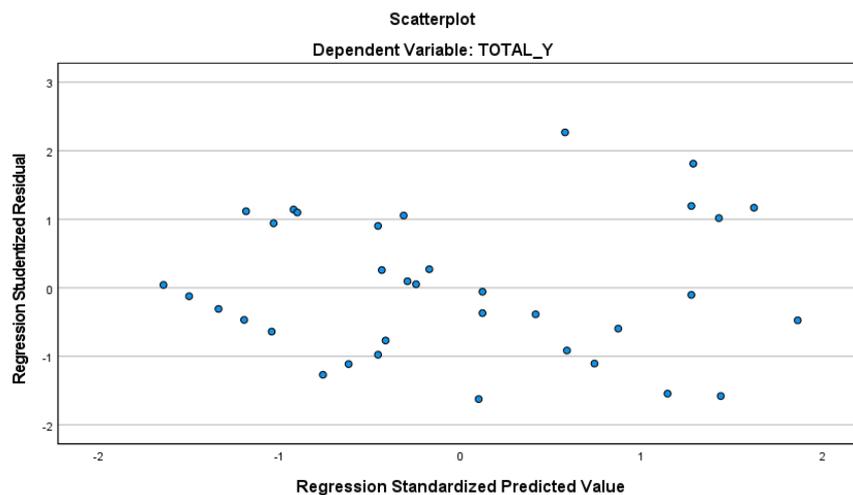
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk variabel X1 sebesar 1.27 untuk variabel X2 bernilai sama sebesar 1.27. Dari masing – masing variabel variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa uji multikolonieritas pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

4.2.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode Scatterplot. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Atau homoskedastisitas.

4.2.2. Pengujian Hipotesis

4.2.2.1. Uji Parsial T

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.10. Uji Parsial T

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.245	3.292		2.505	.018
	TOTAL_X1	.545	.094	.502	5.786	.001
	TOTAL_X2	.507	.080	.550	6.334	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan data hasil pengolahan uji t pada tabel 4.14 di atas, diperoleh nilai t hitung untuk:

1. Variabel Komunikasi Organisasi (X1) sebesar 5.786. Jika t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika t hitung < t tabel, maka tidak terdapat pengaruh. Dalam hal ini, nilai t hitung 5.786 > t tabel 2.015. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan. Dan terlihat juga Komunikasi Organisasi (X1) memiliki nilai Sig sebesar 0.000, sedangkan taraf signifikan (α) yang ditetapkan sebelumnya adalah q 0.05. Karena nilai Sig $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara.

2. Variabel Produktivitas (X2) sebesar 6.334. Jika t hitung $>$ t tabel, maka terdapat pengaruh antara produktivitas dengan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika t hitung $<$ t tabel, maka tidak terdapat pengaruh. Dalam hal ini, nilai t hitung $6.334 >$ t tabel 2.015. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap kinerja karyawan. Dan juga Produktivitas (X2) memiliki nilai Sig sebesar 0.000, sedangkan taraf signifikan (α) yang ditetapkan sebelumnya adalah 0.05. Karena nilai Sig $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara produktivitas dengan kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara.

4.2.2.2. Uji F Simultan

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu komunikasi organisasi, dan produktivitas untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan

nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11. Uji F Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436.332	2	218.166	68.209	.001 ^b
	Residual	102.352	32	3.199		
	Total	538.684	34			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Dari nilai signifikansi pada tabel adalah 0,01 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,01 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan. Dengan demikian komunikasi organisasi dan produktivitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara.

4.2.3. Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen, komunikasi organisasi dan produktivitas dan kinerja karyawan sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut data hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS:

**Tabel 4.12. Data Hasil Uji Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.245	3.292		2.505	.018
	TOTAL_X1	.545	.094	.502	5.786	.000
	TOTAL_X2	.507	.080	.550	6.334	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Dari data pada tabel 4.13 di atas diketahui nilai – nilai sebagai berikut:

- 1) Konstanta : 8.245
- 2) Komunikasi Organisasi (X1) : 0.545
- 3) Produktivitas (X2) : 0.507

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 8.245 + 0.545X1 + 0.507X2$$

Dari nilai regresi tersebut di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 8.245 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 8.245.
2. Nilai variabel X1 sebesar 0.545 dengan arah positif menunjukkan bahwa apabila komunikasi organisasi mengalami kenaikan, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.545, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

3. Nilai variabel X_2 sebesar 0.507 dengan arah positif menunjukkan bahwa apabila produktivitas mengalami kenaikan, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.507, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.2.4. Pembahasan

4.2.4.1. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di Perum Bulog Kantor Wilayah SUMUT, diperoleh nilai signifikansi 0,01 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog, Kantor Wilayah Sumatera Utara. Berarti bila komunikasi organisasi meningkat maka kinerja akan meningkat. Dengan demikian, komunikasi organisasi perlu ditingkatkan untuk menjalankan kinerja.

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, ide, atau pemahaman dari satu individu ke individu lain dengan harapan pesan tersebut dapat diinterpretasikan sesuai tujuan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Julita dan Arianty (2018), Fachrezi dan Khair (2020), Halawa dkk. (2021), serta Fransiska dan Tupti (2020), menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu ini mendukung pentingnya komunikasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Setelah menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi memiliki peran krusial. Pelaksanaan komunikasi organisasi yang baik di lingkungan perusahaan akan dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap karyawan dalam mencapai tingkat kinerja yang diinginkan.

4.2.4.2. Pengaruh Produktivitas Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di Perum Bulog Kantor Wilayah SUMUT, diperoleh nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara produktivitas terhadap kinerja karyawan di Perum Bulog, Kantor Wilayah Sumatera Utara. Berarti, bila produktivitas meningkat maka kinerja akan meningkat. Dengan demikian, produktivitas kerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan meningkat.

Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas kerja dapat pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Rini (2017) , dan Sulistyawati & Indrayani (2012) menunjukkan bahwa

produktivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu ini mendukung pentingnya produktivitas dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Setelah menganalisis pengaruh produktivitas terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa produktivitas memiliki peran penting. Dengan meningkatkan produktivitas karyawan akan dapat memberikan dampak peningkatan kinerja karyawan.

4.2.4.3. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komunikasi organisasi dan produktivitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara dengan uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) $0,01 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi dan produktivitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara.

Dengan demikian, adanya komunikasi organisasi dan produktivitas yang baik secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan komunikasi organisasi bersama-sama dengan peningkatan produktivitas perlu dilakukan agar kinerja perusahaan dapat meningkat.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh komunikasi organisasi, dan produktivitas terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara, yaitu:

1. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara.
2. Produktivitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara.
3. Komunikasi Organisasi dan Produktivitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi organisasi dan produktivitas terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara:

1. Perusahaan perlu memperkuat komunikasi organisasi dengan mengembangkan saluran komunikasi yang lebih efektif, seperti forum diskusi rutin, penggunaan platform digital yang interaktif, dan pelatihan keterampilan komunikasi bagi manajer dan karyawan. Dengan komunikasi yang lebih baik, hambatan informasi dapat diminimalkan, dan karyawan dapat lebih memahami tujuan perusahaan serta tugas mereka.
2. Perum Bulog dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui program pengembangan kompetensi, seperti pelatihan berbasis kebutuhan pekerjaan dan pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Selain itu, pengelolaan waktu kerja yang lebih baik serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien.
3. Karena komunikasi organisasi dan produktivitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya menerapkan strategi yang terintegrasi. Misalnya, pengelolaan produktivitas yang didukung dengan komunikasi yang transparan dan terarah dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi karyawan. Hal ini dapat diwujudkan melalui sistem evaluasi kinerja yang melibatkan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

DAFTAR PUSTAKA (+referensi dosen penguji)**RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si****ARIF PRATAMA MARPAUNG, S.E., M.M****Dan dosen FEB lainnya**

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. *Yogyakarta: Aswaja Pressindo*, 52.
- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses: Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8–17. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Akhmad, K. A. (2015). Pemanfaatan Media Sosial bagi Pengembangan Pemasaran UMKM (Studi Deskriptif Kualitatif pada Distro di Kota Surakarta). *DutaCom Journal*, 9(1), 43–54.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Ardana, I. K. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelaja.
- Cahyono, E. (2018). Pengaruh Citra Merek, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Merek Oppo Di Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, V(1), 61–75.
- Fajriansyah, Muh Imam Taufiq, Halida Sasmita, Aminuddin Hamdat, & A We Tenri Fatimah Singkeruang. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 150–160. <https://doi.org/10.56858/jsmn.v1i2.95>
- Faveto, A., Traini, E., Bruno, G., & Chiabert, P. (2024). Review-based method for evaluating key performance indicators: an application on warehouse system. *International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 130(1–2), 297–310. <https://doi.org/10.1007/s00170-023-12684-4>
- Gozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (5th ed.). UNDIP.

- Hidayat, H., Anggraini, L., Ridha, M., Sami'an, & Swarnawati, A. (2022). Iklim Komunikasi Organisasi dan Gaya Komunikasi Kepemimpinan terhadap Kinerja. *Pustaka Komunikasi*, 5 No,1(1), 53–64.
- Hijriatin, M. (2021). *Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mifa Bersaudara (Studi Pada Karyawan Departemen Penjualan PT Mifa Bersaudara)*.
- Ibrahim, A. M., & Ali, H. (2024). *Factors Affecting Strategy Implementation : Communication , Commitment , and Consensus*. 2(1), 20–27.
- Islami, A. N., Palupi, M. F. T., & Romadhan, M. I. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Feva Indonesia. *Representamen*, 7(01).
- Jackson, P. R. (2010). Corporate communications. In *International Review of Industrial and Organizational Psychology 2010* (Vol. 25). <https://doi.org/10.1002/9780470661628.ch3>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*. Raja Grafindo Persada.
- Kuswarno, E. (2021). Efektivitas Komunikasi Organisasi. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 2(1), 55–61.
- Lexy J. Moleong. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Moeheriono, E. (2012). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- Muchdarsyah, S. (2003). Produktivitas apa dan Bagaimana. *Bumi Aksara, Jakarta*.
- Muis, M. R., J, J., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9–25.

- Mulyadi, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal MANAJERIAL*, 9(2), 97–111. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v9i2.1807>
- Mulyana, D. (2016). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Novie, D., Arta, C., Tannady, H., Moridu, I., Aisyah, N., Saiful, Q., Jayanto, I., Jayapura, P. P., Nusantara, U. M., & Ratulangi, S. (2022). The Role Of Training Version Control And Work Stress On Employee Productivity In Digital Technology Companies In DKI Jakarta Peran Training Version Control Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Teknologi Digital Di DKI Jakarta. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(5), 2696–2704. <http://journal.yrpiuku.com/index.php/msej>
- Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahti, U. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Pangumpia, F. (2019). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Prisma Dana Manado. *Journal "Acta Diurna"*, 2(2), 1–10.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- PT. Perum Bulog. (2022). *Laporan Tahunan Bulog*. <https://www.bulog.co.id/pojok-media/laporan-tahunan/>
- Rini, I. P. (2017). Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Waktu Proyek Pada Bangunan Bertingkat. *Jurnal Infrastruktur*, 3(2), 127–135.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Romli, K. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Raja Grafindo.
- Ruliana, & Poppy. (2014). *Komunikasi Organisasi*. Rajawali Pres.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1)*. umsu press.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju*.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

- Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siramiati, N. W., Surachman, Hadiwidjojo, D., & Rohman, F. (2016). (*STUDY ON PRIVATE UNIVERSITIES IN THE PROVINCE OF BALI*): *CONCEPTUAL*. 11(2), 62–70.
- Sugiyono. (2009). Dasar Metodologi Penelitian. *Dasar Metodologi Penelitian*, June 2015, 1–109.
- Sulistiyawati, A. I., & Indrayani, R. A. (2012). Pengaruh kepuasan karyawan, training, turnover, dan produktivitas karyawan terhadap keunggulan bersaing melalui kinerja perusahaan. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 4(2), 83–93.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. ANDI.
- Suranto, A. (2002). *Komunikasi Interpersonal*. Graha Ilmu.
- Suranto, A. W. (2005). Komunikasi perkantoran. *Yogyakarta: Media Wacana*, 74.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tika, M. (2006). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. PT. Bumi Aksara.
- Umam, K., & Nurjaman, K. (2012). *Komunikasi dan Public Relations*. CV Pustaka Setia.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Press.
- Yusuf, B. (2017). *Buku_MSDM_editor.pdf* (p. 304).



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3683/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/10/2023

Medan, 4/10/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Fahmi Indra
NPM : 2005160218
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Apakah Komunikasi Organisasi Berpengaruh Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. X
2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan dalam PT. Y
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transaksional Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT.Z

Rencana Judul : 1. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pt. X
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Y
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Pt. Z

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Bulog Cabang Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Muhammad Fahmi Indra)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3683/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/10/2023

Nama Mahasiswa : Muhammad Fahmi Indra
 NPM : 2005160218
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : SDM
 Tanggal Pengajuan Judul : 4/10/2023
 Nama Dosen Pembimbing*) : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina,MSi 9/10/2023
 Judul Disetujui**) : Pengaruh komunikasi organisasi dan produktivitas
 Kerja terhadap kinerja karyawan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:

*) Ditai oleh Pimpinan Program Studi

**) Ditai oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 2117 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024 Medan, 14 Shafar 1446 H
 Lampiran :
 Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN 19 Agustus 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Perum Bulog Kanwil Sumut
Jl.Jend. Gatot Subroto No.180 Medan Sumatera Utara
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Muhammad Fahmi
Npm : 2005160218
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara.

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
 1.Pertinggal



Nomor : 2117 /II.3-AU/UMSU-05/F/2024
 Sifat : Biasa.
 Lampiran : -
 Perihal : **Persetujuan Izin Untuk Melaksanakan Penelitian**

Medan, 20 Agustus 2024

Kepada Yth :

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 Jl. Mukhtar Basri No. 3
Medan

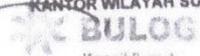
Menunjuk surat saudara nomor : 2117/II.3-AU/UMSU-05/ F/2024 tanggal 20 Agustus 2024 perihal Izin Riset Penelitian Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini dapat disampaikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pada prinsipnya kami dapat menyetujui usulan Saudara perihal Permohonan Izin Riset Penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara”**, dengan keterangan :

No	Nama Mahasiswa	NPM	Jurusan
1	Muhammad Fahmi Indra	2005160245	Manajemen

2. Hal-hal yang dapat disampaikan dalam pelaksanaan Riset terbatas pada informasi bersifat umum dan hanya untuk keperluan penyusunan karya tulis/skripsi dan tidak dibenarkan untuk keperluan lainnya;

Demikian disampaikan untuk menjadi maklum dan diucapkan terima kasih.

PERUSAHAAN UMUM (PERUM) BULOG
 KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA

 Kenwil Sumut
ARIF MANDU
 Pemimpin

Bersama Mewujudkan Kedaulatan Pangan



UMSU

Kepada Yth.

Bapak Dekan

Fakultas Ekonomi

Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalammu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : M U H A M M A D F A H M I

NPM : 2 0 0 5 1 6 0 2 8 8

Tempat/Tgl Lahir : M E D A N 0 8 J U L I 2 0 0 2

Program Studi : Manajemen

Alamat Mahasiswa : S L . M E N T E N 6 V I I B A N 6
K E L U A R G A

Tempat Penelitian: P E R U M B U L O 6 K A N T O R
W I L A Y A H S U M A T E R A U T A R A

Alamat Penelitian : D L . S E N O . B A T O T S U B R O T O
N O . M E D A N 2 0 1 2 3

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui :
Ketua jurusan / Sekretaris

Wassalam
Pemohon

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

(Muhammad Fahmi)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU: Terpadu dan Berkualitas
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
 http://feb.umsu.ac.id | fe@umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 2117 /TGS/IL3-AU/UMSU-05/F/2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 04 Oktober 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa :

Nama : Muhammad Fahmi
N P M : 2005160218
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 19 Agustus 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 14 Shafar 1446 H
 19 Agustus 2024 M

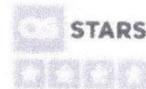


Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
 NIDN : 01109086502

Tembusan :

1. Peninggal.





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Pada kesempatan ini kami mengucapkan
terima kasih kepada Bapak/Ibu

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 452 /II.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 19 Sya'ban 1446 H
18 Februari 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Perum Bulog Kanwil Sumut
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Muhammad Fahmi**
N P M : **2005160218**
Semester : **IX (Sembilan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal



Perum Bulog
Kantor Wilayah Sumatera Utara
Jl. Jend. Sudat Subrata No. 180
Medan 20123 Indonesia

Telepon : (061) 7867425
Fax : (061) 7870422

subdivre_medansbulog.co.id

SURAT KETERANGAN PENYELESAIAN PENELITIAN SKRIPSI

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dengan nama :

Nama : Muhammad Fahmi Indra
Npm : 2005160218
Semester : 9 (Sembilan)
Jurusan : Manajemen

Telah selesai melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan penelitian skripsi yaitu :

"Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Utara"

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

PERUSAHAAN UMUM (PERUM) BULOG
KANTOR WILAYAH SUMATERA UTARA

BUDI CAHYANTO
Pemimpin Wilayah